

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH
PADA COFFEE SHOP DI COFFEE CORNER SURABAYA

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Garit Taslim Kusala

0713010109/FE/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2013

SKRIPSI
ANALISIS PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH
PADA COFFEE SHOP DI COFFEE CORNER SURABAYA

Disusun Oleh :

Garit Taslim Kusala
0713010109/ FE/ EA

Telah Dipertahankan Dihadapkan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNiversitas Pembangunan
Nasional “Veteran” Jawa Timur Pada Tanggal 13 Desember 2013

Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Drs.Ec.Tamadoy Thamrin,MM

Drs. Ec Sri Hastuti, M.si
Sekretaris

Dr. Hero Priono, SE, M.Si, Ak
Anggota

Dra. Ec. Tituk Diah W, M.Aks

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

DR. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 19630924.198903.1001
SKRIPSI

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke Hadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, para pengikut-pengikutnya yang benar-benar beriman. Berkat Taufiq dan Hidayah Allah SWT, penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Skripsi merupakan karya tulis ilmiah hasil penelitian mandiri untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Progdil Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Perkenankanlah pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada beberapa pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. RA Suwaidi, MS selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak DR. Hero Priono, M.SI, AK selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

5. Bapak Drs. Ec. Tamadoy Thamrin, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis demi kesempurnaan penyusunan skripsi.
6. Dosen, staf pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
7. Bapak, ibu, adik, nenekku dan seluruh keluargaku yang selalu memberikan dukungan material maupun spiritual serta do'a dan restunya yang telah diberikan selama ini.
8. Pacar dan teman-temanku yang selama ini selalu bersama dalam suka, duka, sedih dan bahagia.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini sampai selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Surabaya, 20 November 2013

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Pengertian Akuntansi Secara Umum.....	10
2.2.2 Akuntansi Perilaku	11
2.2.2.1 Pengertian Akuntansi Perilaku	11
2.2.2.2 Tujuan Akuntansi Perilaku	13
2.2.2.3 Ruang Lingkup Akuntansi Perilaku.....	13
2.2.3 Kepuasan Gaji.....	14
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Gaji.....	14

2.2.3.2	Insentif	15
2.2.3.3	Motivasi	17
2.2.3.4	Teknik Motivasi Kerja	19
2.2.4	Kepuasan Kerja.....	20
2.2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.2.4.2	Teori Kepuasan Kerja	21
2.2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.2.4.4	Dimensi Kepuasan Kerja	28
2.2.4.5	Alasan Kepuasan kerja Penting.....	28
2.2.5	Komitmen Organisasi.....	30
2.2.6	Keinginan Berpindah	32
2.2.7	Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Keinginan Berpindah	33
2.2.8	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah	34
2.2.9	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah	35
2.3	Kerangka Pikir.....	36
2.4	Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
3.2	Teknik Penentuan Sampel	40
3.2.1	Populasi	40
3.2.2	Sampel.....	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3.1	Jenis Data	41

3.3.2 Sumber Data.....	41
3.3.3 Pengumpulan Data.....	41
3.4 Uji Kualitas Data.....	41
3.4.1 Uji Validasi	41
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.4.3 Uji Normalitas	42
3.5 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.1 Teknik Analisis	44
3.5.2 Uji Kesuaian Model	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	47
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	50
4.2.1 Variabel Kepuasan Gaji (X_1)	50
4.2.2 Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	51
4.2.3 Variabel Kepuasan Komitmen Organisasi (X_3).....	52
4.3 Uji Kualitas Data	54
4.3.1 Uji Validitas Variabel Bebas	54
4.3.2 Uji Reliabilitas	55
4.3.3 Normalitas	56
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.4.4 Uji Asumsi Klasik	57
4.4.3 Uji Hipotesis (Uji F).....	60

4.4.4 Uji Hipotesis (Uji t)	61
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.5.1 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Keinginan Berpindah	62
4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah	63
4.6 Implikasi Penelitian	64
4.7 Perbedaan Penelitian Sekarang Dengan Yang Terdahulu	65
4.8 Keterbatasan Penelitian	66
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	xxii
JURNAL MAKALAH	xxiv

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Pikir	ii
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	xxv
Gambar 4.2 : Grafik Histogram dan Normal P-P Plot Regression.....	xxiv

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	10
Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Pada Variabel Kepuasan Gaji (X_1)	50
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Pada Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	51
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Pada Variabel Kepuasan Komiten Organisasi (X_3)	52
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Pada Variabel Kepuasan Keinginan Berpindah (Y)	53
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Masing-Masing Item Variabel Bebas.....	54
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.7 : Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.8 : Nilai VIF (Variance Inflation Factor).....	58
Tabel 4.9 : Hasil Korelasi Rank Sperman.....	58
Tabel 4.10 : Persamaan Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.11 : Hasil Uji t	61
Tabel 4.12 : Rangkuman Penelitian Terdahulu	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner.....	xi
Lampiran 2: Tabulasi Jawaban responden.....	xv
Lampiran 3: Output Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Kepuasan Gaji (X_1)	xvi
Lampiran 4: Output Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	xvii
Lampiran 5: Output Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Kepuasan Komitmen Organisasi (X_3).....	xix
Lampiran 6: Output Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Keinginan Berpindah (Y) ..	xx
Lampiran 7: Output Uji Normalitas	xxi
Lampiran 8: Output Uji Regresi Linier Berganda	xxii

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya peningkatan atau penurunan produktivitas kerja dari karyawan atas kepuasan gaji, kerja dan komitmen organisasi untuk dapat memotivasi mereka agar bekerja lebih baik. Penelitian ini dilakukan di Coffee Shop Coffee Corner Surabaya. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah semantic differential, dan jenis data yang digunakan adalah data primer. Data yang diperoleh bersumber dari dari obyek yang diteliti.

Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Digunakan juga koefisien regresi variabel untuk mengetahui berapa karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan gaji, kerja dan komitmen organisasi dan melihat seberapa besar faktor lain yang mempengaruhi produktivitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan adalah signifikan atau cocok, yaitu variabel kepuasan gaji (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) mampu mempengaruhi keinginan berpindah (Y) sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini, sehingga hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya.

Kata kunci: Gaji, kerja, Komitmen Organisasi, dan Produktivitas.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan manusia akan makanan dan minuman merupakan kebutuhan yang tidak dapat digantikan dengan kebutuhan lainnya. Hal inilah yang menyebabkan Prof. Dr Sjamsoe menempatkan kebutuhan ini sebagai dasar kebutuhan manusia. Kebutuhan yang cukup besar ini merupakan peluang yang sangat besar yang dapat ditangkap oleh para pelaku bisnis untuk meraup keuntungan yang sangat besar.

Sekalipun dalam situasi krisis ekonomi dan politik yang masih melanda negeri ini, kebutuhan manusia akan makanan dan minuman harus tetap terpenuhi. Sehingga bisnis makanan dan minuman tidak akan mati bahkan terus berkembang. Ini dapat dilihat dari industry makanan dan minuman yang sangat berkembang saat ini. Mulai dari industry penyedia bahan baku hingga industry penyedia dan penyaji makanan, dari warung pinggir jalan hingga restoran mahal dan hotel yang menyediakan jasa makanan dan minuman.

Coffee Corner adalah suatu café yang bergerak dalam bidang penjualan minuman berbahan dasar kopi. Tujuan utama dari bisnis ini adalah untuk mendapatkan keuntungan. Satu-satunya pihak yang bisa memberikan keuntungan adalah pelanggan (customer), dengan mengorbankan sejumlah uang untuk membeli produk berbahan kopi. Oleh

karena itulah sasaran pokok dalam pengelolaannya adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada customer. Karena customer merupakan pendapatan pokok dari pada usaha jasa penyediaan makanan dan minuman. Disinilah peranan Coffee Shop sebagai ujung tombak dari perusahaan untuk memenuhi kepuasan customer dari penyedia produk, pelayanan, dan kenyamanan dengan penuh keramah tamahan.

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar Coffee Shop dari tahu ke tahun menuntut Coffee Shop harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan Coffee Shop lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh Coffee Corner agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada Coffee Shop tersebut.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap Coffee Shop tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan Coffee Shop tertentu. Segala usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan professional yang sebagai ahli peracik kopi (Barista), sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal juga. Hal ini perlu dipahami bahwa sumber daya manusia

akan menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional Coffee Shop , maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajer merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan Coffee Shop. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, Profesional dan tanggap akan kebutuhan Coffee Shop.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Sungguhpun begitu yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber-sumber daya manusianya merupakan determinan utama dari keberhasilan dan kegagalan.

Menurut (Mangkunegara, 2001:121) pada dasarnya produktivitas merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam Coffee Shop yang sifatnya sangat penting. Produktivitas kerja dapat diartikan suatu sikap mental yang mempunyai

pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kehidupan hari kemarin dan kehidupan esok harus lebih baik dari pada hari ini.

Program-program insentif dianggap memiliki dorongan riil jika program tersebut memungkinkan seorang karyawan meraup 30 persen sampai 35 persen diatas bayaran pokoknya (base pay), tetapi bayaran pokok tersebut haruslah cukup tinggi untuk membiayai hidup tanpa adanya bayaran insentif apapun (Simamora, 2001:630-631). Jumlah yang secara potensial dapat diperoleh karyawan dibawah program insentif, seyogyanya secara signifikan cukup tinggi untuk memotivasi peningkatan upaya produktivitas atas pencapaian target yang ditentukan.

Dari tahun 2008 mencoba untuk menjadi Coffee Shop yang terdepan dengan cita rasa dan kualitas yang terbaik. Coffee Corner tidak lepas dengan adanya keluhan (complaint) dari para customernya. Semakin meningkatnya daya complaint para customer, meuntut Coffee Corner untuk berusaha meminimalkan daya complaint tersebut. Dengan pelayanan yang kurang memuaskan hingga menu yang disajikan cukup makan waktu lama. Membuat manajer membuat strategi bagaimana cara untuk mengantisipasinya.

Hal ini disebabkan karena upah yang dibayarkan atas karyawan tidak sesuai dengan tingkat kelelahan mereka. Meskipun dengan adanya insentif, para karyawan tetap memperoleh total hasil upah yang sedikit. Pada akhirnya membuat para karyawan tidak memaksimalkan kinerja mereka dengan baik. Dengan memberikan upah sepertiga dari upah

minimum regional (UMR) Surabaya. Dari UMR Surabaya Rp. 1.700.000,- yang diterima oleh para karyawan yaitu Rp. 600.000,- dengan jumlah minimal 16 Shift, termasuk GP dan incentive. (lampiran 1.1)

Munculnya para pesaing Coffee Shop baru membuat manajer kebingungan, hal ini dapat menjadikan pukulan berat bagi mereka karena tidak dapat melihat persaingan ekonomi yang ketat. Hingga pada akhirnya, pada bulan Agustus 2011. Manajer mengambil tindakan perombakan massal yang mengakibatkan seluruh karyawan diharuskan untuk menerapkan SOP (Standart Operasional Prosedur) mereka dengan baik. Dengan melakukan test interview ulang bagi karyawan yang ingin tetap bekerja di Coffee Shop tersebut. Dengan tujuan untuk membuat pelanggan Coffee Corner dapat betah dan nyaman berada di Coffee Corner. Dengan mempertahankan produktivitas kerja karyawan dengan struktur organisasi yang baik.

Keberadaan karyawan Barista sangat dibutuhkan, karena didalam melakukan kegiatan operasional Coffee Corner diperlukan Barista yang berprestasi dan profesional, maka dari itu untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan diperlukan adanya pemberian upah insentif bahkan reward yang lebih memuaskan untuk memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Dalam hal ini menurut Mobley (1986 : 217) adalah kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi. Demikian penting untuk menciptakan komitmen organisasi

karena merekalah yang menentukan sebagian besar keberhasilan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, akan dilakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah pada Coffee Shop di Coffee Corner di Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada karyawan Coffee Corner?
- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada karyawan Coffee Corner?
- Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada karyawan Coffee Corner?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menguji skala empiris apakah tingkat kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan Coffee Corner.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Agar dapat mengetahui sejauh mana kesesuaian antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek dalam organisasi perusahaan mengenai tingkat kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah.

2. Bagi Praktisi

Diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan kembali mengenai kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dipakai dan berlaku selama ini.

3. Bagi Akademisi

Sebagai masukan dan tambahan referensi bagi pihak yang tertarik untuk melakukan bahan kajian.